



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución  
educativa de Guayaquil, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Quiroz Luque, Gabriela Lissette (orcid.org/0000-0001-7961-263X)

**ASESOR:**

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.*

*A mi Creador Todopoderoso, a todos mis seres queridos, A todos los jóvenes que buscan ser verdaderos integradores de conocimientos y prácticas de la realidad del medio en que nos desenvolvemos, poniendo de manifiesto su verdadero conocimiento de formación integral y de esta forma vivir mejor de una manera digna y responsable en una sociedad que requiere mucho de esto.*

*Gabriela*

## AGRADECIMIENTO

*A nuestro Creador Todopoderoso JEHOVA DE LOS EJERCITOS, a mis seres queridos mis dos hermosos niños Nayely García Quiroz y Adrián García Quiroz a mis padres por su amor y cariño brindado, a mi tutor de tesis Dr. Carlos Cherrez que me direcciono en esta tesis a todos ellos éxitos y bendiciones.*

*También agradezco a nuestros docentes de la Universidad Cesar Vallejo de Piura-Perú, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación del Doctorado en Educación.*

*Gabriela*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
Referencias	40
Anexos	47

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resultados del Liderazgo docente.	24
Tabla 2. Tipos del Liderazgo docente.	25
Tabla 3. Resultados de la gestión administrativa	25
Tabla 4. Indicadores de gestión	26
Tabla 5. Correlación del Liderazgo y la Gestión Administrativa: Chi - Cuadrado	27
Tabla 6. Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Autoritario y la Gestión Administrativa.	28
Tabla 7. Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa.	29
Tabla 8. Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa.	30
Tabla 9. Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Transaccional y la Gestión Administrativa.	31
Tabla 10. Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa.	32

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil, 2022”; desarrolla bajo un enfoque cuantitativo el objetivo es determinar la relación existente entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022. Para tal efecto se ha consultado la teoría necesaria para establecer las definiciones teóricas y el contenido sobre el cual se analizarán los resultados obtenidos. Así mismo antes de la aplicación de los instrumentos se realizó una prueba piloto por medio de la cual se comprobó la confiabilidad de dichos instrumentos; sumado también a la validación de expertos en el tema educativo. Los resultados nos muestran que el liderazgo educativo presenta un valor medio en un 46,67%; con una mayor receptividad en el tipo de liderazgo transaccional. Así mismo la gestión administrativa alcanza un valor medio del 53,33%. Sin embargo, en atención del resultado de los indicadores se tienen una mayor concentración en la gestión educativa en un 37%; seguido de la gestión institucional en un 33% y la gestión directiva en un 32%. En el intervalo medio tenemos que el 48% se centra en la gestión directiva; el 47% en la gestión de la calidad y el 45% en la gestión de la enseñanza – aprendizaje. Con respecto a la correlación de ambas variables se ha logrado determinar que existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022; siendo el valor del chi cuadrado de 12,02 puntos.

Palabras Clave: Liderazgo educativo; gestión administrativa; gestión de la calidad; proceso de enseñanza – aprendizaje.

## ABSTRACT

The present investigation entitled: "Leadership and administrative management of teachers in an educational institution in Guayaquil, 2022"; developed under a quantitative approach, the objective is to determine the relationship between the leadership and administrative management of teachers in an educational institution in the city of Guayaquil, Republic of Ecuador in the 2022 school year. For this purpose, the necessary theory has been consulted to establish the theoretical definitions and the content on which the results obtained will be analyzed. Likewise, before the application of the instruments, a pilot test was carried out through which the reliability of said instruments was verified; also added to the validation of experts in the educational field. The results show us that educational leadership presents an average value of 46.67%; with greater receptivity in the type of transactional leadership. Likewise, administrative management reaches an average value of 53.33%. However, in response to the results of the indicators, there is a greater concentration in educational management by 37%; followed by institutional management at 33% and executive management at 32%. In the medium interval we have that 48% focuses on directive management; 47% in quality management and 45% in teaching-learning management. Regarding the correlation of both variables, it has been possible to determine that there is a relationship between the leadership and administrative management of teachers in an educational institution in the city of Guayaquil, Republic of Ecuador in the 2022 school year; being the chi square value of 12.02 points.

Keywords: Educational leadership; administrative management; Quality management; teaching-learning process.

## I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2014); por medio de la Unidad de Medición de la Calidad Educativa; viene desarrollando evaluaciones de manera sostenida a nivel internacional, tal es el caso de la evaluación internacional PISA; la cual se presenta cada tres años; los resultados de estas evaluaciones no han sido favorables para la educación en el país; ya que evidencia muchas falencias que prevalecen en las áreas de matemática y comunicación; revelando la falta de la calidad en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

El Perú es un país que no presenta muy buenos resultados en relación a los aprendizajes de los estudiantes; en contraposición a las fuertes inversiones que se desarrollan para fomentar y desarrollar la calidad de los aprendizajes y por ende apostar por la formación integral de los educandos dentro de la Educación Básica Regular – EBR. En el país de Ecuador, se viven similares condiciones, las cuales se han agudizado por efecto de la pandemia; revelando que el sistema educativo en general presenta múltiples problemas que deben de ser atendidos de manera prioritaria.

Cárdenas (2019); señala que la gestión institucional que se encuentra bajo la responsabilidad de los equipos directivos en las diferentes unidades educativas del país; deben de preocuparse por direccionar de manera efectiva el crecimiento educativo que se necesita; para el logro de tal efecto se debe de tener en cuenta el liderazgo docente y el cumplimiento efectivo de las responsabilidades asignadas; lo cual podrá garantizar el logro de los aprendizajes de los estudiantes en general.

La gestión educativa que desarrollan las instituciones educativas; tienen como respaldo la labor que se desarrolla en las comunidades educativas; fijando para ello metas en común; en donde todos sus integrantes deberán de sumarse al cumplimiento de las funciones y responsabilidades establecidas para tal efecto; ya que por medio de la atención de estas acciones se podrá evidenciar el liderazgo docente a nivel pedagógico y administrativo; con el cual se debe de contar para alcanzar los fines institucionales; que se encuentran bajo la responsabilidad de planificación por parte del director.

La educación ecuatoriana en general viene experimentando una lenta evolución; pero con resultados positivos a lo largo de este tiempo; aunque aún falta mucho por recorrer se han venido mejorando de forma sistemática los logros de aprendizaje; en los último cuatro años antes de la pandemia; generado por el COVID19. En la actualmente al igual que ha sucedido en muchas partes del planeta la educación presencial fue reemplazada por la educación on line o virtual. En nuestro país aún faltan muchos aspectos que debemos mejorar y que se han evidenciado por el problema ya citado; pero la acción de la planificación y la organización misma han hecho que el desarrollo de todas estas acciones se brinde de manera acorde a las exigencias que se esperar obtener.

En la ciudad de Guayaquil; existen un amplio número de instituciones educativas; a las cuales se les atribuye en estos últimos años de falta de logros de aprendizaje; teniendo también una gestión deficiente por parte de los directores; ya que no se cumplen los compromisos asumidos; por efecto del COVID19; se ha registrado un leve retroceso en los aprendizajes de los estudiantes; lo cual se espera que en los años siguientes el factor de la calidad educativa mejorara.

Sin embargo, se ha podido evidenciar avances en el tema de gestión educativa; permitiendo mayor rapidez en la elaboración de los documentos de gestión; las evaluaciones en línea; el desarrollo de actividades académicas en entornos virtuales y el uso de herramientas que tiene por objetivo facilitar el proceso educativo en general. Hay que considerar que la socialización entre pares se ha visto afectada; dificultando el desarrollo de las relaciones interpersonales a nivel de la comunidad educativa.

Dentro de las instituciones educativas el desarrollo de labor docente y la gestión que corresponde al cuerpo directivo; se han encargado de poder construir los documentos de gestión; lo cual implica que se han movilizad los recursos necesarios para poder atender los fines planificados; teniendo muy en claro la responsabilidad de gestionar de manera efectiva y eficiente los aprendizajes en general; teniendo en consideración la atención de la pedagogía, la didáctica, los materiales educativos y los medios basados en las Tecnologías de la Información y Comunicación; los cuales deberán de ser articulados en conjunto para poder lograr los mejores resultados que respalden la formación integral.

Hay que tener muy presente que con la finalidad de poder mejorar el sistema educativo en general; se aplican instrumentos para estudiar los factores que se encuentran asociados a los distintos contextos en los que se desarrollan los estudiantes; estos factores revelan la importancia del liderazgo educativo que tiene que desarrollar el docente en las instituciones educativas. Por ello es necesario atender las nuevas tendencias sobre el liderazgo educativo; teniendo muy en claro el cambio de los modelos culturales y organizacionales; buscando propiciar una cultura colaborativa; basada en el trabajo en equipo y la calidad.

El problema central de la presente investigación se basa en la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022? Las preguntas que complementa al problema central son: ¿qué características encontramos en el liderazgo docente?; ¿la gestión administrativa que desarrollan los docentes es la adecuada?; ¿qué particularidades presentan ambas variables?; y por último ¿qué aspectos podrían mejorar la condición encontrada?

El objetivo general del estudio se centra en determinar la relación existente entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022. Los objetivos específicos a lograr son: caracterizar el liderazgo docente; identificar las particularidades que presenta la gestión administrativa que desarrollan los docentes y el rector de la institución; establecer si la relación que se presenta es significativa entre ambas variables; y por último proponer alternativas para mejorar la condición encontrada.

La importancia de tratar la gestión administrativa; es que sus efectos se evidencian en el mejoramiento de la calidad en general, para lo cual se debe de considerar los actores educativos de manera directa: estudiantes, docentes, personal administrativo, personal directivo y padres de familia. Es necesario definir claramente el cumplimiento de la normativa educativa en atención de las funciones que se deben de tener en cuenta. Por esta razón se hace necesario que la figura del rector de la unidad educativa dirija el liderazgo a nivel

institucional; siendo el responsable directo de los procesos de mejora y la innovación a nivel educativo.

La gestión que realiza un rector; es la piedra angular de la calidad educativa a nivel institucional; en razón de cumplir con las acciones de planificación que se orientan en poder alcanzar los logros de aprendizajes que se requieren de acuerdo al Diseño Curricular Nacional – DCN. Analizar las características del liderazgo que presenta el rector marca una relación efectiva con la gestión educativa que debe de considerarse para poder avanzar de manera positiva en el desarrollo educativo.

La investigación a desarrollar aporta a nivel social debido a que facilita una mejor comprensión de las funciones que desarrolla el rector y el personal docente en las unidades educativas; direccionando la gestión de los aprendizajes; y que a la vez exigen el cumplimiento de los compromisos de gestión educativa que apuntan al desarrollo de la calidad en general, por esta razón atender las características del liderazgo pedagógico respalda una calidad de vida para las poblaciones menos favorecidas.

Las implicancias a nivel práctico implican que el desarrollo del estudio aporta de manera efectiva a una mejor comprensión de la conducción de la gestión; teniendo en cuenta estrategias que deben de diseñarse para el cumplimiento de tal efecto; brindando información precisa para poder medir los logros alcanzados y el cumplimiento de los indicadores establecidos. La figura del líder pedagógico es esencial para poder asegurar el desarrollo de un proceso que responde de manera precisa a las necesidades que presentan los estudiantes y que buscan como ya se ha mencionado asegurar la calidad educativa de los aprendizajes.

El valor teórico del presente estudio, implica el análisis de la información que es relevante para poder desarrollar estrategias innovadoras que generan un mayor respaldo a la gestión educativa; esto se lograra analizando en detalle las teorías relacionadas al liderazgo y las características que se presentan; direccionando la gestión y teniendo en cuenta los resultados obtenidos para ser analizados en futuras investigaciones.

Del mismo modo la utilidad metodológica; implica el diseño propio de estrategias y técnicas de investigación que se aplican en el desarrollo del presente estudio; que sirve para poder analizar de manera objetiva y contextualizada la gestión y el liderazgo educativo; permitiendo poder generalizar resultado de acuerdo a los modelos que han sido considerados para e análisis investigativo.

La hipótesis general del estudio implica declarar si existe relación entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Barrientos (2016); en Perú; realizó una investigación a la cual título: “Relación del liderazgo transformacional, y gestión educativa en el desempeño docente”; el enfoque desde el cual es abordado la investigación es el cuantitativo; el tipo de investigación es correlacional; desarrollada bajo un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estaba conformada por 68 docentes; quienes aceptaron participar en la investigación. Así mismo cabe resaltar que se ha hecho uso de instrumentos diseñados para tal fin atendido a la distribución operacional de las variables y estableciendo los ítems necesarios para tal fin; pasando por un proceso de confiabilidad y viabilidad satisfactorio. Los resultados nos muestran que existe una correlación alta entre ambas variables cuyo valor de la rho de Spearman fue de 0,753; la cual es positiva y directa. Considerando también que el liderazgo transformacional se encuentra en un valor alto en un 78,25% y la gestión educativa en un 68,85%; ambos valores revelan un estado adecuado de la situación educativa; sin embargo, aún puede seguir mejorando de manera significativa.

Carreón & Cornejo (2017); en Perú; desarrollaron un estudio al cual denominaron: “Implementación de la política en educación intercultural bilingüe a través de redes educativas rurales, periodo 2011 – 2013. La experiencia de la red educativa rural de Huallatiri – Puno”. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo en el cual se analiza la implementación de las políticas educativas interculturales a nivel bilingüe; así como también las estrategias de intervención que se desarrollan en la educación rural; la muestra estuvo conformada por un conjunto de instituciones educativas; teniendo en cuenta la conformación de grupos focales; el resultado considera que la comunidad educativa en general valora el desarrollo de las acciones comunitarias y la ayuda solidaria; así mismo reconoce la importancia de la capacitación y el acompañamiento pedagógico continuo que rescata el desarrollo de la interculturalidad en el ámbito educativo.

Ramírez (2017); en Perú; desarrollo también un estudio al cual titula: “Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa: Carlos Wiese; de la ciudad de Juanjui, 2016”; el estudio presenta un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo; desarrollado bajo un diseño no

experimental. El objetivo es analizar el valor de correlación de ambas variables; la muestra estuvo conformada por 64 docentes; para el desarrollo del estudio se dieron los instrumentos que han permitido la recolección de datos en base al proceso de operacionalización de las variables, identificando para tal efecto las dimensiones e indicadores; así mismo se aplicó una prueba piloto para demostrar la confiabilidad de los instrumentos; cuyo valor se encuentra dentro de los parámetros requeridos. El trabajo concluye que: existe un valor relacional importante entre ambas variables el cual tiene como resultado 0,835 respecto a la rho de Spearman; indicando que es altamente significativa. Así mismo el liderazgo del equipo directivo presenta una calificación alta en un 81,2%; y en el nivel medio de 18,8%; por otra parte, la participación docente que corresponde a la gestión presenta un valor alto en un 84,4% y en el valor medio de 15,6%.

Laureano (2019); en Perú; desarrolla un estudio al cual denomina: “Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco”. La investigación presenta un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo; bajo un diseño no experimental; el objetivo es analizar el resultado que presentan la correlación de ambas variables; del mismo modo la muestra ha estado conformada por 40 docentes; para tal efecto se han diseñado los instrumentos que han permitido la medición de las variables: liderazgo transformacional y gestión pedagógica; cuyos valores del alfa de Crombach han sido 0,666 y 0,526 respectivamente; añadiendo también la llamada validación de expertos. Se concluye que existe relación directa y significativa entre ambas variables, en atención del índice de significatividad bilateral. Así mismo en atención de cada una de las dimensiones que se han correlacionado con la gestión pedagógica encontramos que existe significatividad; la cual favorece el contexto de la investigación debido a la importancia del liderazgo transformacional; la cual conduce al desarrollo de mejores índices de calidad educativa.

Bajaña (2019); en Ecuador; analiza también una investigación a la cual titula: “Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Ríos – 2018”. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo; de diseño no experimental. El objetivo general es

analizar la relación que presenta la gestión administrativa y el liderazgo transformador de los docentes. La muestra estuvo conformada por 40 docentes, de los cuales 17 son varones y 23 mujeres; se aplicó la técnica de la encuesta; diseñando para tal efecto un cuestionario sobre cada variable y haciendo uso del método de validación del KR20, que corresponde a Kuder y Richardson, aplicado a 46 preguntas en total. En el estudio se concluye que existe relación positiva directa y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional. Sin embargo, en el análisis que corresponde a cada una de las dimensiones se deberá poner especial interés en la parte administrativa; la influencia idealizada; el desarrollo de los procesos administrativos y las actividades en general que vinculen el accionar de los docentes de la institución educativa.

El liderazgo es un tema muy estudiado en diversas investigaciones que han brindado perspectivas desde diferentes ópticas sobre la figura del líder; en la cual se consideran distintas particularidades como la habilidad, el carácter, la destreza y el rol que puede asumir; así mismo se debe de considerar la motivación de las personas, la toma de decisiones, el comportamiento y las formas de utilizar el principio de autoridad y la influencia sobre los demás.

Silíceo (2001); considera que el líder posee cualidades actitudinales como la valentía, la generosidad, la sabiduría, la convicción, y el riesgo; así como también conductas que sirven de inspiración como la pasión, la motivación; el ser congruente con los actos; la integridad como persona y la credibilidad de su comportamiento y conducta; brindando fe y esperanza; y favoreciendo el desarrollo de comportamientos basados en la interrelación los cuales son: comunicación, presencia, disposición; la capacidad de escuchar, la negociación y el convencimiento.

Torres (2011); considera que el liderazgo constituye un impulso esencial que se presenta en las organizaciones que tienden al éxito; así como también brinda la ayuda necesaria al desarrollo de las instituciones; que tienen como sustento una nueva visión del acontecer de las cosas de acuerdo a las exigencias que se requieren; constituyéndose en un factor esencial para el desarrollo del liderazgo;

considerando también la atención de la capacidad para poder organizar e influir sobre el significado de los demás miembros que integran la institución.

El autor también considera que el líder cumple la funcionalidad de poder comunicar una visión de carácter integral y global; brindando la debida confianza a sus direccionados; proporcionando la orientación necesaria; considerando la movilización que debe de atenderse a cada miembro que conforma la institución; teniendo en cuenta la concreción de los objetivos planificados; considerando para tal efecto la animación y el debido interés del colectivo de personas; con la finalidad de poder orientar en los momentos de mayor dificultad o frente a las adversidades que puedan suscitarse en el desarrollo laboral; con lo cual se podrá reforzar las circunstancias cuando sean requeridas y también atender a la corrección de los posibles errores.

El líder deberá de hacer uso de uso potencia; así como de los miembros que conforman e integran su institución; repartiendo de manera equitativa las funciones en atención de las capacidades y competencias evaluadas y requeridas para tal fin. Otro factor que debe de considerarse en un líder es su espontaneidad; y que no surge en base a la imposición; esta característica le otorga legitimidad al proceso. Por tal razón un líder legítimo; es elegido institucionalmente, en base a los procedimientos y normativas establecidas para tal efecto. Un líder informal o ilegítimo desarrollo autoridad en base a la ilegalidad de su elección.

Bajo esta perspectiva las organizaciones o instituciones al ser entes dinámicos; siempre presentan un reacondicionamiento de sus retos y objetivos a cumplir; desarrollando para tal efecto estrategias innovadoras; sin perder de vista el propósito de su visión; lo cual conlleva al hecho de que cada persona que integra el equipo de trabajo; deberá de asumir el rol que le corresponde; teniendo en cuenta el asumir la responsabilidad y el compromiso para tal efecto; siendo también parte de la cultura. Muchos autores coinciden en señalar cuatro aspectos esenciales: la atención del liderazgo en el presente, pero orientado hacia el futuro; la relación de influencia; las transformaciones estructurales que presentan significados nuevos; y por último el asumir el compromiso necesario de todos los miembros para alcanzar los objetivos deseados a nivel organizacional.

Day, Gu & Sammons (2016); señalan que el liderazgo; es un proceso esencialmente dinámico que se encuentra en constante construcción; para lo cual se requiere asegurar la conservación de la cultura, la visión y las relaciones a nivel interpersonal. Los autores consideran que el liderazgo facilita la construcción del proceso de la visión en las organizaciones; debido a que debe de tenerse en cuenta el sostenimiento y la construcción permanente de la cultura; ya que son actividades esenciales para poder propiciar el intercambio de manera permanente que debe de tener en cuenta las posiciones y las opiniones de las personas. Así mismo se debe de considerar que el liderazgo, las diligencias y las gestiones; no tienen como base la casualidad; ya que se construye en base a la planificación.

El liderazgo constituye un tema muy importante, para muchos aspectos de nuestra vida cotidiana; el rol que desarrolla un líder tiene como base el direccionamiento hacia el logro de los objetivos; considerando en el camino de los mismo la efectividad y la rapidez para poder atender dichas características. Así mismo hay que tener en cuenta que el liderazgo no es un tema sencillo y depende en gran medida del contexto bajo el cual se desarrolle; se encuentra direccionado hacia la búsqueda de la transformación social; considerando que es un factor esencial de la organización y la sociedad en su conjunto; destacándose también por su excelencia.

Las instituciones en general para poder mantenerse y desarrollarse de manera efectiva; deberán de enfatizar su importancia; el desarrollo del liderazgo; los canales de comunicación y la misión de poder lograr alcanzar la capacidad de unión de todos los miembros que integran la organización; todo con el objetivo de poder lograr la atención de un propósito mayor y que presenta un valor colectivo.

Day, Gu & Sammons, (2016); el liderazgo es considerado para un mejor entendimiento como una forma de ser; una manera de direccionamiento; de poder atender el desarrollo de las cosas cotidianas que transcurren con el tiempo. Se define como un proceso de interacción entre los diferentes miembros que integran el colectivo y que con el pasar del tiempo direccionan la reingeniería de sus objetivos; en favor de la practica laboral atendiendo el bienestar de todos. Por ello la calidad del liderazgo se encuentra en relación directa con poder elegir a la

persona correcta que deberá de poseer las capacidades de direccionamiento, guía, estabilidad y representatividad institucional.

Llampayas y Gilabert (2012); señalan algunas particularidades esenciales que presenta el liderazgo; el cual debe de entenderse como un proceso; que a su vez comprende el desarrollo y el progreso; constituyéndose como acontecimientos únicos que se encuentran marcados por paulatinos cambios; que tiene como meta la obtención de un resultado específico; teniendo en cuenta el desarrollo de una amplia serie de operaciones que deberán de conducir hacia la solución del problema.

Del mismo modo los autores consideran que el desarrollo continuo de las actividades intencionales; tienen como resultado la obtención de la planificación trazada; ya que todos son parte de la institución. Hay que tener en cuenta que, en el liderazgo, los acontecimientos y la gestión que se publicitan internamente; no se ejecutan bajo la causalidad; sino que son el resultado del proceso de planificación; por tal acción se deberán de tener en cuenta los logros obtenidos; que son consecuencia del trabajo en equipo y el esfuerzo que demanda la atención de las acciones; lo cual tiene como base un trato cordial y de relación mutua.

Sizemore (1990); señala que el liderazgo; debe de tener como base la planificación de objetivos; que deberán estar consensuados en atención de los propósitos previamente establecidos a nivel institucional. Cabe señalar que el consenso es una forma de involucramiento de todos los miembros de la comunidad; en la cual la participación se realiza de manera activa; haciendo uso de la llamada toma de decisiones en función de la atención colectiva. Por ello deberá tenerse en cuenta los propósitos que a su vez deberán de estar orientados hacia la construcción de los procesos; considerando la cultura organizacional; que deberá considerar la eficacia de los procesos; así como también atender la cohesión que debe de existir entre la visión y misión institucional.

Maza y Ortega (2015); consideran que el liderazgo a nivel institucional presenta como característica importantísima el ser deliberado, sustantivo, intencional y también transformador; es decir, que se generan transformaciones considerando

un grado muy marcado; lo cual atiende los modos de vida; las normas, las actitudes; las creencias de las personas y también las creencias institucionales. Por ello es posible que se generen cambios que a veces no se pueden lograrse; lo cual a su vez no condiciona la existencia del liderazgo. Así mismo hay que tener en cuenta que las opciones que presenta el liderazgo dentro de las organizaciones presentan gran relevancia sobre la atención de la cultura y los resultados que sobre ella se exigen.

Bush (2000); precisa que en el campo educativo; se espera que los resultados puedan presentar un impacto mayor; el cual favorece el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes; ya que esta situación es el eje transversal del propósito educativo a nivel institucional. Se hace necesario enfatizar que el liderazgo hace posible la transformación y construcción de la visión. Teniendo en cuenta que la visión se orienta a poder establecer un estado futuro que es el deseado; por la comunidad en su totalidad. La visión también es considerada como un ideal inspirador a nivel normativo y que constituye un reto el poderla alcanzar; siendo necesario la construcción de acciones que deberán de desarrollar las personas de manera responsable para poder lograr su cometido; brindando involucramiento y facilitando el cambio.

Bush (2000); señala que el proceso de liderazgo; tienen como elemento base la visión que se desea alcanzar; la cual deberá ser producto del desarrollo de un proceso de carácter consensuado e intencional; que involucra a todos en general; rescatando los aportes; así como también las imágenes que se aportan la construcción satisfactoria de todo el proceso que se espera alcanzar; brindando para ello su tiempo, la organización, los valores y las creencias; que direccionan los propósitos y naturaleza organizacional. También presenta especial atención el hecho de la naturaleza humana; la funcionalidad familiar y las particularidades del Estado; así como también el proceso de la construcción de la enseñanza y el aprendizaje sobre las instituciones educativas.

Bennis y Nanus (2001); señalan que la visión es un elemento transformador que orienta el propósito de la acción; así como también el tiempo en el cual se orienta la dirección; considerando atender la existencia de la relación de poder sobre las instituciones educativas que se desarrollan sobre el contexto real; pudiendo

presentarse tres opciones significativas: la primera de ellas el poder posicional; el cual tiene como representación el jefe, el supervisor o director del departamento; el cual tomara las decisiones necesarias de acuerdo al rol que desarrolla. La segunda es la denominada autoridad del experto; el cual tiene como base el conocimiento y su experiencia; esta opción puede residir en el director o en el docente. por último, el poder personal, el cual es independiente; y tiene como base en la persona su fluidez verbal, el carisma, su capacidad o juicio para organizar y articular el logro de la visión.

Bush (2003); afirma que dentro del liderazgo el desarrollo de las relaciones es de forma horizontal; es decir, los líderes y colaboradores se involucran para la consecución de los objetivos institucionales; en igualdad de condiciones. Sin embargo, hay que destacar la creación de una cultura nueva; que debe de atender las acciones de los líderes; quienes deberán contribuir a vigorizar la cultura institucional. Hay que tener en cuenta que cuando esta cultura se vuelve disfuncional se requiere de un liderazgo fuerte; dotado de mucho dinamismo y que a la vez sea poseedor de una motivación alta y que desarrolle las habilidades requeridas para favorecer el proceso cultural; impulsando los cambios requeridos.

Para el desarrollo de tal acción es necesario tener en cuenta los aspectos culturales y el constante aprendizaje que deberá aportar a la percepción y a la visión institucional; por esta acción el líder deberá enfocarse en la solución del problema considerando su real dimensión; estas acciones deberán ser comunicadas a la organización para poder plantear las intervenciones que se requieran hay que tener en claro que el líder necesita desarrollar la capacidad de compromiso para brindarla al colectivo en el cual se encuentra; brindando su fuerza emocional; lo cual dotara de seguridad psicológica para poder contrarrestar la ansiedad que facilita el cambio y apoyo necesario para realizar la transición.

Bush (2003); señala la existencia de cinco tipos de liderazgo; el primero de ellos el liderazgo autoritario; cuya figura se encuentra en el líder que no discute sus decisiones debido al cargo que ostenta; bajo este tipo de liderazgo existe falta de comunicación; así mismo resalta la figura del líder como único responsable de todos los hechos; aunque en el caso de los desaciertos se responsabiliza a los empleados; el liderazgo únicamente se encuentra en el líder; no comparte ni

distribuye responsabilidades; ya que considera que en las demás personas no existe capacidad.

Bush (2003); señala también al liderazgo carismático; el cual es el más habitual en el contexto actual; siendo muy reconocido por muchas organizaciones; ya que aporta sensaciones positivas en el colectivo de las personas. El líder presenta una personalidad fuerte; que impulsa a su entorno; sin embargo, si la figura del líder desaparece afecta la estructura organizacional; este tipo de liderazgo se caracteriza por su capacidad de admiración y atracción; brinda muy buenos resultados para las organizaciones; ya que es posible que los colaboradores brinden el máximo de sus esfuerzos; el líder hace un buen uso de la comunicación no verbal y estimula muy positivamente a los colaboradores.

Bush (2003); considera que el liderazgo participativo; presenta como particularidad la participación de todos; buscando desarrollar una relación en base a la armonía entre los miembros que conforman el colectivo y los grupos de trabajo que se conformen; en el cual cada persona aporta su experiencia y puntos de vista; que se orientan a la búsqueda de soluciones frente a los problemas que se presentan; así mismo existe una colaboración constante en favor del desarrollo de la organización; siendo el líder un modelo de admiración y referencia; considerando al colectivo su participación en igualdad condiciones.

Bush (2003); define al liderazgo transaccional como un liderazgo empresarial que se desarrolla en base al intercambio. Por medio de esta condición el colaborador brinda sus conocimientos y servicios; a cambio de una remuneración y beneficios sociales. Así mismo el colaborador consigue y proporciona los recursos necesarios para lograr los cometidos; proponiendo esquemas y haciendo uso de los recursos necesarios para alcanzar tal fin.

Por último, el liderazgo transformacional; es el tipo de liderazgo más completo, en el cual podemos encontrar a los líderes auténticos; ya que laboran por motivación e inspiración; brindando sus capacidades y habilidades al colectivo (Team Factory Blog, 2018). El objetivo es innovar, transformar y motivar a los miembros que conforman la organización; considerándose también las posibilidades de crecimiento. Este tipo de liderazgo es valorado ya que brindan una excelente

responsabilidad en el cumplimiento de las funciones asignadas; sus características priorizan el cambio y la búsqueda constante de la transformación; por medio de un sólido equipo profesional de trabajo.

La gestión administrativa tiene como base el enfoque de la calidad; la cual presenta variaciones a lo largo del tiempo. Chávez (2007); considera que la calidad se desarrolla en base a criterios y técnicas para poder obtener productos considerados aptos; los cuales permitirán un mejor uso de sus características; y con un alto índice de fiabilidad y utilización.

Escalante (2016); considera que la calidad educativa está asociada a la excelencia; es decir constituye el nivel de más alto grado en el desarrollo de un proceso, producto o resultado; en referencia a objetivos establecidos. La UNESCO determina cinco criterios de la calidad educativa: relevancia, eficiencia, eficacia, equidad y pertinencia. Coleman (1996); considera que hay que tener en cuenta el historial familiar; así como también los ingresos y la educación de los padres de familia; sumándose a todo esto los recursos educativos en el hogar; que responden de manera significativa al llamado logro escolar.

Los factores que tiene en cuenta la escuela; incluyen a la calidad docente que aporta un efecto importante sobre el desempeño estudiantil; así mismo los recursos esenciales de las instituciones educativas; deberán de ser desarrollados; teniendo en cuenta el material bibliográfico para los estudiantes; que aportan de manera significativa al aprendizaje; destacándose también el clima escolar que brinda el llamado rendimiento académico.

Dentro de la calidad educativa también deberá tenerse en cuenta la moral de los docentes; así como una buena relación entre docentes y estudiantes; el comportamiento de los docentes es esencial; ya que favorece el desempeño efectivo de los estudiantes; aportando al desarrollo de los estilos de aprendizaje; que a su vez se encuentran vinculados en obtener resultados educativos de calidad. Otras investigaciones consideran que la calidad se encuentra favorecida por el buen uso de los materiales didácticos y el desarrollo de la infraestructura académica.

Edmonds (1979); considera la existencia de cinco factores que caracterizan a la calidad educativa; entre los que tenemos: un liderazgo fuerte; el desarrollo de destrezas básicas; altas expectativas educativas; clima social ordenado y seguro; así como también el desarrollo de un proceso evaluativo sostenido; el conjunto del accionar de todos estos factores contribuye al progreso en su totalidad. Cabe señalar que los múltiples factores mencionados son determinantes para poder asegurar la calidad y contribuir de manera efectiva al desarrollo de la misma. Por ello abordar el desarrollo del tema de la calidad educativa; debe de hacerse de forma global e integral considerando los diversos enfoques.

Por otra parte, hay que considerar las particularidades que sobre el contexto educativo se presentan; influyendo de manera directa en las políticas educativas; lo cual puede evidenciarse por medio de los condicionantes y facilitadores que aportan de manera efectiva al aula. La gestión educativa tiene como base el desarrollo de los contenidos adecuados; los condicionantes que se declaran en el aula y el nivel de instrucción que se presenta; se debe de tener en cuenta el desarrollo de la practica didáctica; la cual deberá ser la más apropiada para la experiencia de los estudiantes; generando la discusión académica y el trabajo en equipo.

Juste y otros (2007); señala que es importante precisar el contexto educativo; así como también el uso de los modelos asociados para tal efecto; que aportan la calidad educativa; así mismo considera que la calidad educativa debe de evidenciarse por medio de la formalización de una propuesta que integre distintos factores que se orienten al logro de objetivos y metas; así como también al desarrollo de proyectos educativos, los cuales deberán de ser relevantes y eficaces para el servicio educativo. Se debe de reflexionar sobre las metas que se esperan alcanzar las cuales deberán de estar personalizadas y tener la adecuada pertinencia social.

Camisón (2006); considera que la necesidad de atender la individualidad y a la vez construir a la persona; permite el desarrollo de potencialidades que deben de tener en cuenta los sistemas educativos; ya que es una respuesta a las demandas que se le exige para beneficio de la sociedad; respondiendo así a las necesidades y expectativas requeridas. El autor considerar una clasificación sobre

los componentes asociados a la calidad educativa; teniendo en cuenta también el resultado de otras investigaciones; en las cuales se apuesta por los enfoques educativos y las categorías que deberán de responder al logro del producto o servicio que se espera alcanzar; buscando también la satisfacción del usuario y los componentes psicosociológicos del factor humano; que permite la transformación de la realidad.

El Ministerio de Educación en la república de Ecuador – MINEDUC (2012); establece el cumplimiento de una normativa para la calidad educativa; la cual tiene como base la complejidad del proceso; ya que va a depender del fortalecimiento de los servicios educativos que se ofrece por parte del Estado; esta acción condiciona el hecho de un mayor impulso; así como también del mejoramiento constante de los productos que contribuyen al logro de metas e ideales que conducen al desarrollo de una sociedad armónica, democrática; prospera, intercultural y de igualdad de para todos.

MINEDUC (2012); señala que para atender la gestión educativa; se tiene que tener muy en claro los aspectos académicos; siendo el más relevante el rendimiento o desempeño escolar; lo que se busca es poder desarrollar en el estudiante la autonomía intelectual; a la par de la formación ética lo cual contribuirá de manera efectiva en el desarrollo de la ciudadanía democrática. La Carta Magna de Ecuador señala en su artículo 26° que: la educación es un derecho de todas las personas; así como también es un deber el brindarla por parte del Estado. En el artículo 27° se señala expresamente que la educación que brinda el Estado debe de ser de calidad.

En base a las líneas anteriores hay que tener en cuenta que los estándares de calidad que se aplican en las instituciones educativas; deben de consignar los procesos de gestión; como también la toma de decisiones a nivel institucional; que en su conjunto conducirán a los estudiantes a obtener los aprendizajes deseados tal como manifiesta el MINEDUC (2012). Los estándares deben tener las siguientes particularidades: objetividad; logros observables o desempeños medibles; facilidad de comprensión y utilización; deben de responder a ideales educativos; y un tener en cuenta un perfil valorativo y axiológico; son

homologados como estándares internacionales y por último atender un desafío para beneficio del sistema educativo.

Hay que tener en cuenta que la gestión del directivo, busca alcanzar el bienestar de la sociedad en la cual se encuentra; lo cual es esencial para el desarrollo de las instituciones educativas; por ello se requiere de la conformación de un equipo directivo que apueste por el desarrollo de una gestión educativa eficiente; se tengan como base una buena toma de decisiones; las cuales deberán de ser acertadas; tal como lo manifiesta Chávez (2007). Por esta razón el equipo directivo deberá de cumplir de manera eficiente y eficaz las funciones asignadas; buscando que la institución se conduzca hacia el mejoramiento constante y el desarrollo de la calidad educativa. Por ello las instituciones educativas deben de dotar a la juventud de las herramientas necesarias para poder conducirse en la sociedad, promoviendo la educación de calidad; por medio del desarrollo de estas acciones los educandos tendrán las herramientas necesarias para conducirse en la sociedad.

Veleda (2016); manifiesta que es necesario desarrollar las condiciones que sean necesarias para poder despertar y promover el desarrollo de una buena gestión educativa que involucre la calidad de la misma; teniendo en cuenta todos los agentes necesarios que favorezcan el cambio y que también proporcionen soluciones efectivas a los problemas que se presentan; permitiendo de esta manera cumplir con los objetivos planificados. La responsabilidad deberá ser asumida por los rectores de las instituciones educativas quienes deberán de priorizar la calidad de los aprendizajes en favor de los estudiantes

Veleda (2016); también considera que la gestión del directivo; implica el desarrollo de acciones como el liderar, administrar y gobernar de forma eficiente los recursos que presenta la institución educativa; teniendo muy en claro un sentido pedagógico del contexto; y aplicando los procedimientos conforme a la normatividad y legalidad educativa; por tal acción el gobierno pedagógico deberá direccionar de manera concreta el tema formativo y las características que son propias al contexto en el cual se encuentra. Por último, de acuerdo al Manual de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente del MINEDUC (2017); un líder educativo debe de contribuir de manera

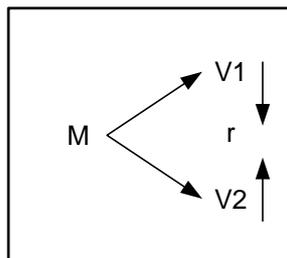
significativa a la mejora continua y el desarrollo de una gestión eficiente en atención del cumplimiento de las funciones del cargo que ostenta.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación.

La investigación es de tipo básica; de acuerdo con CONCYTEC (2018); las investigaciones básicas implican el desarrollo de trabajos originales, que brindan nuevos conocimientos dirigido hacia un propósito u objetivo específico; implica así mismo la determinación de nuevos métodos partiendo del conocimiento existente y brindan la posibilidad de atender problemas específicos.

Con respecto al diseño de la investigación se hace uso del diseño no experimental de tipo transversal. Hernández y otros (2016); señala que en los diseños no experimentales; no existe manipulación alguna de las variables y estas son evaluadas y observadas, tal cual como se presentan. El termino transaccional hace referencia a los datos son recogidos en un mismo momento y en un mismo tiempo de manera simultánea. El diseño se gráfica de la siguiente forma:



Donde:

M: Muestra

V1: Liderazgo

V2: Gestión administrativa

R: relación

#### 3.2. Variables y operacionalización.

##### Variable 1: Liderazgo.

Torres (2011) señala que el liderazgo se define conceptualmente como un impulso esencial que se encuentra dentro de las organizaciones que planifican el éxito y que brinda ayuda al desarrollo de contar con una visión nueva; considerando lo que puede ser y movilizándolo los recursos necesarios para tal

efecto; hay que tener en cuenta que un factor primordial para el liderazgo está dado por la capacidad para poder organizar e influir sobre el significado de las acciones que deben de desarrollar los miembros de una institución.

Operacionalmente el liderazgo implica analizar los diferentes tipos de liderazgo que pueden presentarse como el liderazgo autoritario, carismático, participativo, transaccional y transformacional; para poder alcanzar el desarrollo de esta acción se ha recurrido a la evaluación de a variable bajo la escala ordinal; considerando las opciones de: nunca; casi nunca; algunas veces; casi siempre y siempre.

### **Variable 2. Gestión administrativa.**

Raffino (2019); define a la gestión administrativa como un conjunto de actividades que se ejecutan de forma racional; haciendo uso de la administración pertinente de los recursos; esfuerzos y tareas con el propósito de administrar de manera pertinente la institución educativa. Así mismo la gestión administrativa es poseedora de la capacidad de sistematizar y examinar las distintas acciones y roles que se realizan para que la institución educativa se anticipe a situaciones que alteren el orden; teniendo como base la planificación, la cual deberá de estar orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Operacionalmente la gestión administrativa; en el presente contexto será analizada en función de las siguientes dimensiones: gestión de los procesos de la enseñanza aprendizaje; gestión de la calidad estratégica; gestión del directivo; gestión institucional y gestión educativa. La escala de medición de la cual se ha hecho uso es la ordinal; en base a Likert; con las opciones de: nunca, casi nunca, algunas veces; casi siempre y siempre.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

#### **Población.**

Durán, Robles y Rodríguez (2018); la población se define como el universo sobre el cual se desarrolla el proceso de investigación; en base al cual se busca generalizar los resultados. En el presente caso la población es finita y agrupa al colectivo docente de una institución educativa en la ciudad de Guayaquil, de la republica de Ecuador. La población está conformada por sesenta docentes.

Los criterios de inclusión tomados en cuenta es que los docentes se encuentran laborando en la institución educativa y han aceptado la participación del estudio teniendo en cuenta la confidencialidad de los datos que se han proporcionado al investigador.

Así mismo los criterios de exclusión están dados por la no aceptación de la declaratoria de no aceptación de la confidencialidad de los datos.

### **Muestra.**

La muestra que se ha considerado en el desarrollo del estudio corresponde a 60 docentes que laboran en la institución educativa; los cuales han sido tomados de manera censal.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica de investigación utilizada es la encuesta; la cual ha permitido el recojo de la información de manera cuantitativa. Aplicar los instrumentos de investigación diseñados para este efecto han requerido del cumplimiento de fases previas; por tal razón se solicitaron los permisos respectivos al representante de la unidad educativa. Hay que señalar que se ha partido de la construcción del instrumento de medición creado por Diana Judith Chamorro Miranda; en una investigación realizada en el 2005; y que también ha sido utilizado y perfeccionado por Luis Barbosa en el 2011; los cuales miden el liderazgo y la gestión administrativa.

Los ítems de cada uno de los instrumentos han pasado por el desarrollo de una prueba piloto; en la cual el primer cuestionario referido al liderazgo está compuesto por cuarenta ítems formulados en el contexto educativo; distribuidos de la siguiente forma: doce ítems en evalúan el liderazgo autoritario, siete que se orientan hacia el liderazgo carismático; cinco que evalúan el liderazgo participativo; siete orientados hacia el liderazgo transaccional y finalmente nueve ítems referidos al liderazgo transformacional. La escala de medición como ya se ha precisado es la ordinal.

El cuestionario que evalúa la gestión administrativa está conformado por veintinueve ítems; distribuidos de la siguiente manera: siete ítems referentes a la

gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje; cinco ítems sobre la gestión del directivo; tres ítems sobre la gestión de la calidad estratégica; ocho ítems sobre la gestión educativa y finalmente seis ítems en referencia a la gestión institucional. La escala de medición es la ordinal, teniendo como base a Likert.

Los cuestionarios han pasado por un proceso de validación de dos maneras la primera aplicación de una prueba piloto a quince docentes que laboran en la unidad educativa; y la segunda por un proceso de validación de expertos para que analicen la conformidad de la construcción de los ítems de acuerdo a la operacionalización de las variables y en atención de las dimensiones e indicadores propuestos; esta matriz se muestra en los anexos del informe. (Ver anexo).

Cabe destacar que el resultado en referencia a la aplicación de la prueba piloto por medio del llamado coeficiente Alfa de Cronbach; el cual se presenta entre cero y uno; indicando que mientras más cerca de la unidad se encuentre los ítems presentaran una mayor consistencia. El resultado del primer cuestionario referente al liderazgo fue de 0,853 puntos y el segundo instrumento referente a la gestión administrativa es de 0,869 puntos. Ambos cuestionarios presentan un buen nivel de confiabilidad.

### **3.5. Procesamiento.**

Los procedimientos en el proceso de investigación aplicados se han dado en función de dos cuestionarios para la recolección de datos sobre el liderazgo y la gestión administrativa; después de obtener la información requerida; se procedió a la elaboración de la base de datos; teniendo en cuentas las respuestas emitidas por los participantes del estudio; que han sido depositadas en Microsoft Office Excel; con el objetivo de poder facilitar el tratamiento de los datos para poder aplicarse el software estadístico SPSS en su versión 24 para Windows.

Por medio del uso del software se han elaborado tablas de frecuencias y gráficos de porcentajes; así como también las demás pruebas requeridas para poder alcanzar los objetivos planteados en el proceso de la investigación. Se han elaborado pruebas de correlación haciendo uso de la estadística inferencial y planteando las hipótesis necesarias para el cumplimiento de tal efecto.



### **3.6. Método de análisis.**

El análisis de la información se ha realizado haciendo uso del software estadístico SPSS; lo cual implica la aplicación de la estadística descriptiva; para tal efecto se ha recogido la información por medio de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos; elaborándose las tablas correspondientes en atención a las frecuencias y porcentajes; se aplicó también las pruebas estadísticas necesarias para la comprobación de hipótesis por medio del chi cuadrado.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Los aspectos éticos que se han tenido en cuenta es el cumplimiento de la Guía de Trabajos de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; así como también la revisión del software antiplagio Turnitin; y el cumplimiento de las normas de redacción que corresponden al formato APA.

Por otra parte, se aplican los principios de confidencialidad de los datos; sobre los sujetos que nos han brindado la información para la construcción de la presente investigación; así como también el principio de justicia; el no de maleficencia; y el de equidad.

#### IV. RESULTADOS

En el presente apartado se analizan los resultados obtenidos de cada una de las variables que conforman el estudio; la primera de ellas nos muestra los resultados del liderazgo docente; en el cual se aprecia que el 30% se encuentra en el intervalo alto; seguido de un 46,67% en el intervalo medio; y el 23,33% en el intervalo bajo. Esta situación descrita implica que el liderazgo docente aún en la institución educativa debe de mejorar de manera progresiva; para tal efecto deberá de desarrollarse los mecanismos necesarios que permitan mejorar de manera significativa. Estas acciones deben de ser analizadas en conjunto en la comunidad educativa para poder plantear y desarrollar acciones que conlleven al logro de tal efecto.

Tabla 1

*Resultados del Liderazgo docente.*

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	18	30,00%
Medio	28	46,67%
Bajo	14	23,33%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Respecto a los resultados sobre los tipos de liderazgo que tenemos lo siguiente; mayoritariamente encontramos un liderazgo participativo en un 28% en el intervalo alto; seguido del liderazgo transformacional en un 27%; luego tenemos al liderazgo transaccional en un 25%; así mismo el liderazgo carismático en un 23% y por último el liderazgo autoritario en un 20%. Esta condición que se ha descrito de manera detallada nos muestra un perfil del comportamiento de los docentes en atención del tipo de liderazgo que presentan en la comunidad educativa en la cual se desempeñan de manera cotidiana; lo cual puede favorecer o desfavorecer el desarrollo de la gestión educativa.

Hay que considerar el hecho de que el liderazgo ideal que deberían alcanzar los docentes es el liderazgo transaccional; sin embargo, este no es el de mayor índice de acuerdo al instrumento aplicado. Lo resaltante de este tipo de liderazgo

de acuerdo a la calificación realizada es que el 41% de los docentes se encuentra dispuesto en un nivel medio respecto de este conjunto de características que se espera desarrollar; lo cual es resaltante ya que favorecerá el desarrollo de la gestión educativa.

Tabla 2

*Tipos del Liderazgo docente.*

Liderazgo	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
Autoritario	12	20%	18	30%	30	50%
Carismático	14	23%	22	37%	24	40%
Participativo	17	28%	19	32%	24	40%
Transaccional	15	25%	23	38%	22	37%
Transformacional	16	27%	25	41%	19	32%

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Respecto a los resultados de la gestión administrativa; tenemos que el 26,67% de los docentes evaluados se caracterizan por encontrarse en un intervalo alto; del mismo modo el 53,33% se encuentra en un intervalo medio y el 20% restante se ubica en un intervalo bajo. Tal como se aprecia los docentes deben de mejorar el desarrollo de la gestión administrativa de manera general; para lograr esta acción se debe de planificar acciones que favorezcan el desarrollo de dichas habilidades.

Tabla 3

*Resultados de la Gestión administrativa*

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	16	26,67%
Medio	32	53,33%
Bajo	12	20,00%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Con respecto a las dimensiones de la variable gestión administrativa, tenemos que el 25% de los docentes presentan un valor alto sobre la dimensión enseñanza aprendizaje; así mismo el 28% se encuentra en una calificación alta de la

dimensión calidad, el 32% sobre la dimensión directiva; un 33% sobre la dimensión institucional y el 37% en el intervalo alto de la dimensión educativa. Sin embargo, los valores que presentan un mayor rango corresponden a los intervalos medios; destacándose como el más alto la dimensión directiva; seguido de la calidad en un 47% y el 45% sobre la dimensión enseñanza – aprendizaje; tal como se describe en la siguiente tabla a continuación.

Tabla 4.

*Indicadores de gestión*

Gestión	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
Enseñanza - aprendizaje	15	25%	27	45%	18	30%
Calidad	17	28%	28	47%	15	25%
Directiva	19	32%	29	48%	12	20%
Institucional	20	33%	25	42%	15	25%
Educativa	22	37%	23	38%	15	25%

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

**Pruebas de correlación.**

Los resultados de las dimensiones de gestión nos permitirán estructurar al detalle acciones que pueden mejorar las condiciones actuales de la institución educativa; cuyo objetivo es aportar por la mejora de la calidad de los servicios educativos en general. En las siguientes líneas se realiza la comprobación de hipótesis de la investigación.

Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Hipótesis nula: No existe relación entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Los resultados de la correlación atendiendo al llamado “p” valor que debe de ser menor de 0,05 puntos; tenemos que tiene el valor de 0,021 puntos; situación por la cual es significativa; así mismo la puntuación del chi cuadrado es de 12,02 puntos; al 95% de confiabilidad determinando que se acepte la hipótesis general y se rechace la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Tabla 5.

*Correlación del Liderazgo y la Gestión Administrativa: Chi - Cuadrado*

Liderazgo	Gestión Administrativa						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Alto	6	10%	7	12%	5	8%	18	30,00%
Medio	7	12%	13	22%	8	13%	28	46,67%
Bajo	3	5%	6	10%	5	8%	14	23,33%
TOTAL	16	27%	26	43%	18	30%	60	100%
Prueba Chi cuadrado $X^2 = 12,02$							P = 0,021	

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Hipótesis alterna 1: Existe relación entre el liderazgo autoritario y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Hipótesis nula 1: No existe relación entre el liderazgo autoritario y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Los resultados de la correlación se encuentran determinados atendiendo al llamado “p” valor que debe de ser menor de 0,05 puntos; así mismo tenemos que se tiene el valor de 0,025 puntos; valor que implica que es significativa; así mismo la puntuación del chi cuadrado es de 11,32 puntos; al 95% de confiabilidad determinando que se acepte la hipótesis general y se rechace la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el liderazgo autoritario y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Tabla 6

*Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Autoritario y la Gestión Administrativa.*

Liderazgo Autoritario	Gestión Administrativa						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Alto	4	7%	5	8%	3	5%	12	20%
Medio	6	10%	7	12%	5	8%	18	30%
Bajo	8	13%	12	20%	10	17%	30	50%
TOTAL	18	30%	24	40%	18	30%	60	100%
Prueba Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 11,32							P = 0,025	

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Hipótesis alterna 2: Existe relación entre el liderazgo carismático y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Hipótesis nula 2: No existe relación entre el liderazgo carismático y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

El resultado de la correlación está determinado atendiendo al llamado “p” valor que debe de ser menor de 0,05 puntos; así mismo tenemos que se tiene el valor de 0,018 puntos; valor que es significativo; así mismo la puntuación del chi cuadrado es de 12,62 puntos; al 95% de confiabilidad determinando que se acepte la hipótesis general y se rechace la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el liderazgo carismático y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Tabla 7

*Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa.*

Liderazgo Carismático	Gestión Administrativa						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Alto	5	8%	6	10%	3	5%	14	23%
Medio	7	12%	9	15%	6	10%	22	37%
Bajo	7	12%	10	16%	7	12%	24	40%
TOTAL	19	32%	25	42%	16	26%	60	100%
Prueba Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 12,62							P = 0,018	

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Hipótesis alterna 3: Existe relación entre el liderazgo participativo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Hipótesis nula 3: No existe relación entre el liderazgo participativo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

El resultado de la correlación está determinado atendiendo al llamado “p” valor que debe de ser menor de 0,05 puntos; así mismo tenemos que se tiene el valor de 0,022 puntos; valor que es significativo; así mismo la puntuación del chi cuadrado es de 13,01 puntos; al 95% de confiabilidad determinando que se acepte la hipótesis general y se rechace la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el liderazgo participativo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Tabla 8

*Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa.*

Liderazgo Carismático	Gestión Administrativa						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Alto	5	8%	9	15%	3	5%	17	28%
Medio	4	7%	10	16%	5	8%	19	32%
Bajo	7	12%	13	21%	4	7%	24	40%
TOTAL	16	27%	32	53%	12	20%	60	100%
Prueba Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 13,01							P = 0,022	

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Hipótesis alterna 4: Existe relación entre el liderazgo transaccional y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Hipótesis nula 4: No existe relación entre el liderazgo transaccional y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

El resultado de la correlación está determinado atendiendo al llamado “p” valor que debe de ser menor de 0,05 puntos; así mismo tenemos que se tiene el valor de 0,018 puntos; valor que es significativo; así mismo la puntuación del chi cuadrado es de 11,86 puntos; al 95% de confiabilidad determinando que se acepte la hipótesis general y se rechace la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el liderazgo transaccional y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Tabla 9

*Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Transaccional y la Gestión Administrativa.*

Liderazgo Transaccional	Gestión Administrativa						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Alto	4	7%	8	13%	3	5%	15	25%
Medio	7	12%	11	18%	5	8%	23	38%
Bajo	6	10%	12	20%	4	7%	22	37%
TOTAL	17	28%	31	52%	12	20%	60	100%
Prueba Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 11,86							P = 0,018	

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Hipótesis alterna 5: Existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Hipótesis nula 5: No existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

El resultado de la correlación está determinado atendiendo al llamado “p” valor que debe de ser menor de 0,05 puntos; así mismo tenemos que se tiene el valor de 0,023 puntos; valor que es significativo; así mismo la puntuación del chi cuadrado es de 13,42 puntos; al 95% de confiabilidad determinando que se acepte la hipótesis general y se rechace la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

Tabla 10

*Chi cuadro de la dimensión Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa.*

Liderazgo Transaccional	Gestión Administrativa						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Alto	5	8%	7	12%	4	7%	16	27%
Medio	7	12%	13	22%	5	8%	25	41%
Bajo	6	10%	9	15%	4	7%	19	32%
TOTAL	18	30%	29	48%	13	22%	60	100%
Prueba Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 13,42							P = 0,023	

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos a nivel estadístico debido a la aplicación de los instrumentos de investigación tenemos que el liderazgo docente preponderantemente presenta un valor identificado en el intervalo medio en un 46,67%; esta condición nos muestra que los docentes de la institución educativa necesitan mejorar sus características de liderazgo. Frente a estos resultados se debe tener en cuenta que el liderazgo que desarrolla un director en una institución educativa es fundamental y que se evidencia dentro de la gestión educativa.

Así mismo frente al análisis realizado por las dimensiones sobre la variable liderazgo, tenemos que sobresale el liderazgo participativo en un nivel alto en un 28%; seguido por el liderazgo transformacional en un 27%. Esta condición favorece a la comunidad educativa; ya que evidencia que existe un buen grupo de docentes con los cuales se puede desarrollar un mejor contexto del proceso de enseñanza – aprendizaje; incluso apostar por el desarrollo de la calidad educativa.

Sin embargo, hay que tener en cuenta un hecho muy importante que la mayor preponderancia a nivel medio se observa en el tipo de liderazgo transformacional en un 41%; seguido por el transaccional en un 38% y el carismático en un 37%. Este tipo de liderazgo que sobresale en el valor porcentual es el ideal; ya que permite un mejor desarrollo de las cualidades de las personas de manera integral; y contribuye de manera efectiva al mejoramiento constante de la gestión educativa.

Respecto al menor tipo de liderazgo que se observa corresponde los resultados al liderazgo autoritario en un 50%; lo cual evidencia que estos resultados no son los más adecuados; ya se encuentra asociados al desarrollo de un mal liderazgo; perjudicando de hecho el desarrollo de la gestión educativa. Esta situación ocasionaría problemas de comunicación; en razón a la verticalidad de las decisiones y acciones que se desarrollarían en la institución educativa.

Hay que tener en cuenta; tal como lo menciona Stogdill (2017); que el liderazgo constituye un proceso continuo que se orienta al direccionamiento de las

actividades de carácter laboral de una institución educativa; lo cual favorece el desarrollo de acciones que aportan a la consolidación de un buen liderazgo; donde se tome en cuenta la creatividad y la innovación constante para poder asumir una mejor toma de decisiones que realmente favorezca el crecimiento de todos los integrantes que conforman la institución educativa. Benvenuto (2018); afirma que el rol de cada docente es fundamental para la construcción de la comunicación la cual es la piedra esencial del liderazgo educativo; favoreciendo también el desempeño educativo y trabajo en equipo de los docentes.

Con respecto a la segunda variable gestión administrativa; se tiene que el 53,33% de los docentes perciban el desarrollo de esta característica en un valor medio preponderantemente. Este resultado indica que la gestión puede mejorar de manera continua si se toman y desarrollan los mecanismos necesarios para poder alcanzar dichos parámetros. García (2018); señala que la gestión está dada por un conjunto de acciones; que tienen como base la planificación; lo cual conlleva a poder aplicar las decisiones correctas; ejecutadas por los interesados que conllevan a la satisfacción de las necesidades para poder atender un problema y brindar una solución pertinente. Por tal razón la existencia de un buen liderazgo conlleva a una adecuada gestión administrativa.

Dentro de las características analizadas sobre la gestión administrativa encontramos; el mayor valor sobre el desarrollo de la gestión educativa en un 37%; seguido por la gestión institucional en un 33% y gestión directiva en un 32%; lo cual resalta la importancia de la gestión educativa en la atención de estas dimensiones. Por otra parte, en el intervalo medio se tiene una mayor preponderancia y prioridad de atención a la gestión directiva en un 48%; seguido por la gestión de la calidad en un 47% y la gestión del proceso de enseñanza – aprendizaje en un 45%; tal como se ha detallado en la tabla 4 referente a los indicadores de gestión educativa.

Con respecto al análisis realizado sobre la correlación de cada uno de las dimensiones que componente el liderazgo educativo; se tiene que al correlacionarlo con la gestión educativa y obtener el factor del llamado chi cuadrado; este valor resulta ser positivo, directo y significativo; es decir que el liderazgo presenta una fuerte relación con la gestión directiva; esta situación nos

muestra que al desarrollarse un buen liderazgo docente; los efectos sobre la atención de la gestión educativa son inmediatos; para tal efecto se pueden desarrollar programas que favorezcan el desarrollo del liderazgo y por ende afectara de manera directa la otra variable del estudio.

Calero (2018), señala que el liderazgo favorece el desarrollo de la gestión administrativa; lo cual implica hacer uso de una toma correcta de decisiones que van a ayudar a fortalecer y desarrollar la gestión de la calidad educativa. El objetivo que busca el liderazgo educativo es priorizar la excelencia académica; la cual se encuentra asociada a múltiples factores que encontramos diariamente en el desarrollo del trabajo educativo. Los docentes que son apasionados por su labor tienen a bien seguir y desarrollar los lineamientos educativos establecidos y cumplir la normatividad vigente. Un buen liderazgo implica encontrar a docentes capacitados y satisfechos a nivel laboral; lo cual es importante porque permite un mayor dinamismo dentro del proceso mismo.

Vidal (2016); considera que el liderazgo directivo influye de manera directa en la satisfacción laboral; ya que así lo ha demostrado por medio del estudio realizado en una institución educativa; calificar el liderazgo educativo dentro de los más amplios estándares; da como resultado el bienestar de la comunidad educativa en general. Rivas (2019); considera que la satisfacción laboral favorece el desarrollo del desempeño del docente; lo cual se da también dentro de una correlación directa, positiva y moderada.

El ambiente laboral es un factor que reviste importancia y que de tenerlo presente afecta el liderazgo y la gestión administrativa; aunque no es determinante; un mayor acercamiento de este factor está dado hacia el liderazgo; pero no hacia la gestión administrativa. Rodríguez (2014); considera que se debe expresar mayor atención al desarrollo de las competencias; ya que estas influyen de manera directa en el liderazgo de las personas; por ello se debe tener presente que las personas presentan siempre distintos principios en atención a un orden de prioridad; así como también presentan diferentes motivaciones y actitudes. Esta descripción implica que la gran mayoría de las relaciones interpersonales son generadas en el ambiente laboral. Los docentes para desarrollar un buen trabajo deben de reconocer las características de cada persona; lo cual permitirá

desarrollar un mejor ambiente laboral sobre el trabajo colaborativo; teniendo como base el respeto y el éxito.

Valenzuela (2018); considera que la gestión administrativa a nivel educativo presenta sus propias características ineludibles que afectan de manera directa el ámbito laboral. Cabe destacar que los directivos o también llamados gestores educativos tienen funciones plenamente definidas y estructuradas en atención a la normativa educativa establecida por el Ministerio de Educación; el cumplimiento de las mismas se encuentra basado en las responsabilidades y la atención de las políticas educativas; priorizando la búsqueda de un ambiente laboral sano y adecuado para el proceso de la enseñanza – aprendizaje y la calidad educativa en general.

Valenzuela (2018); también precisa que el compromiso institucional a nivel educativo es esencial para poder contribuir de manera efectiva al liderazgo educativo; así lo demuestra por medio de los resultados obtenidos en su estudio; donde se encuentra un grado de correlación alto y significativo entre el compromiso institucional y el liderazgo educativo.

Sánchez & Salvador (2018); encuentran también resultados muy similares entre el liderazgo desarrollado por directivos y el compromiso institucional docente; así se evidencia por medio del valor de correlación de la rho de Spearman; la cual en presenta una relación muy significativa en los resultados de una institución educativa. Para González (2021); en su estudio también encuentra relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una institución educativa; la relación es directa, positiva y significativa; lo cual evidencia un correcto desarrollo de la gestión que favorece el compromiso docente. del mismo modo el autor también encuentra relación entre el liderazgo y el desempeño docente; lo cual favorece el desarrollo de la gestión administrativa.

Nguni (2016); señala que los docentes se encuentran satisfechos con el desarrollo de su trabajo; lo cual posibilita una mejor toma de decisiones; aumentando las capacidades de liderazgo; siendo los docentes mejores personas confiables y compartiendo el desarrollo de su experiencia; también facilitando la

comunicación; la cual se deberá desarrollar de manera efectiva dentro del contexto educativo.

Carhuachin (2015); también realiza un estudio en el cual analiza la relación entre la gestión administrativa; el desempeño docente y la calidad educativa en las instituciones educativas del Perú; en el desarrollo del estudio encuentra la existencia de una relación significativa muy baja; lo cual significa que no es determinante; pero si sobresale el reconocimiento del docente que si influye de manera directa en la gestión administrativa.

Para Henríquez (2019); considera que las instituciones educativas que son declaradas como buenas; se tiene que el liderazgo a nivel directivo presenta el desarrollo de una metodología compartida y muy clara; asignando las responsabilidades necesarias para el cumplimiento de tal efecto. Por ello se debe tener presente que el liderazgo que es ejercido a nivel de la comunidad educativa contribuye a la satisfacción laboral; y si a esto se suma el logro de los reconocimientos y méritos podemos generar una mayor contribución en el sector docente que favorecerá el logro de las competencias necesarias para alcanzar una mejor gestión de la calidad educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados del liderazgo docente se encuentran distribuidos de la siguiente manera en el intervalo alto, tenemos a un 30% de los docentes; en el intervalo medio a un 46,67% y en el intervalo bajo al 23,33% restante. El factor ideal es que el liderazgo presente una mayor receptividad en el liderazgo transaccional.
2. Al realizarse un análisis por cada uno de los liderazgos tenemos que el intervalo alto encontramos una un mayor valor al liderazgo participativo en un 28%; seguido por el liderazgo transformacional en un 27%; así mismo el liderazgo transaccional en un 25%. Sobre los resultados del intervalo medio tenemos que existe un mayor porcentaje en el liderazgo transformacional en un 41%; seguido por el liderazgo transaccional en un 38% y el liderazgo carismático en un 37%. En el intervalo bajo resalta el liderazgo autoritario en un 50%.
3. Respecto a la gestión administrativa tenemos que el resultado alto se centra en un 26,67%; seguido por el intervalo medio en un 53,33% y el intervalo bajo en un 20%
4. Respecto a los indicadores de gestión administrativa tenemos que el intervalo alto se centra en la gestión educativa en un 37%; seguido de la gestión institucional en un 33% y la gestión directiva en un 32%. En el intervalo medio tenemos que el 48% se centra en la gestión directiva; el 47% en la gestión de la calidad y el 45% en la gestión de la enseñanza – aprendizaje.
5. Respecto a la prueba de correlación tenemos que atendiendo al valor obtenido de “p” el cual es menor que 0,05; presenta que el resultado del chi cuadrado es significativo obteniendo 12,02 puntos; razón por la cual tenemos existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, república del Ecuador en el periodo lectivo 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Es necesario fortalecer el desarrollo del liderazgo docente por medio de la planificación de programas que pueden desarrollarse desde la misma institución educativa; buscando el desarrollo de la comunidad en general; con la finalidad de seguir mejorando la gestión de la calidad y la gestión de la enseñanza – aprendizaje.
2. Con respecto a los diferentes tipos de liderazgo analizado debemos de tomar en cuenta las características que se transmite por medio del liderazgo transformacional; ya que es el mejor tipo de liderazgo que se ajusta al contexto educativo actual; por ello los docentes deben de centrarse en el desarrollo del mismo.
3. Con relación a la gestión administrativa; tenemos que esta variable es una opción muy amplia por tanto se debe de priorizar que es lo que se desea lograr se puede empezar por el desarrollo de la gestión de la calidad que implica el cumplimiento de variados indicadores; así como también la gestión de la enseñanza – aprendizaje.
4. La comunidad educativa en general presenta una correlación directa en los resultados de ambas variables esta condición favorece los cambios que se pueden suscitar tanto en el liderazgo educativo como en la gestión educativa; ya que la relación de acuerdo al valor del chi cuadrado es directa.
5. Se recomienda la realización también de otros estudios en otras unidades educativas ampliando la temática de investigación que también se encuentra correlacionada de manera directa con las variables como la satisfacción laboral y la toma de decisiones; de esta manera se tendrá una información de mayor amplitud y precisión.

## REFERENCIAS

- Andresen, M., Domsch, M. & Cascorbi A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research*, 28 (4). 714 – 734. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12122-007-9010-5>.
- Barba, L. (2011). Factores Predictores de la Satisfacción Laboral en los Docentes al en los Docentes. (Tesis doctoral) Andrews University. <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1212&context=dissertations>.
- Barcelo, J. (2018). Características del liderazgo transformacional. IMF Business School. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>.
- Beltrán, G. (2017). La formación de los maestros, un compromiso institucional. Colombia. *Magisterio.com*. <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-formacion-de-los-maestros-un-compromiso-institucional>.
- Bennis, W. y Nanus, B. (2001). Líderes estrategias para un liderazgo eficaz. Barcelona: Paidós.
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2014). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67 (1), 55 – 70. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>.
- Bravo, L., y Costa, F. (2015). La gestión y liderazgo del directivo y la cultura de participación de los padres de familia, del centro de audición y lenguaje “CEAL”, de la ciudad de Loja, periodo 2011 – 2012. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/7993>.
- Bush, T. (2000). Liderazgo y gestión estratégica en educación. Boston: Pearson Publishing.

- Bush, T. (2003). Teorías del liderazgo y la gestión educativa. Londres: Publicaciones Sage.
- Camisón, C. (2006). Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Carson, B. (1980). Características del liderazgo transformacional. Michigan: McGraw-Hill.
- Chamorro, D. (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a. (Tesis de doctorado) Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/7143/1/T28589.pdf>.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la investigación educativa. España: Maracaibo S.A.
- Coleman, H. (1996). Revisión de la literatura sobre funciones de producción educacional. Washington, DC: U.S. GPO.
- Day, C., Gu, Q. & Sammons, P. (2016). The Impact of Leadership on Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258. Doi: 10.1177/0013161X15616863.
- Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A. & Gu, Q. (2007). *Teachers Matter: Connecting Work, Lives and Effectiveness*. Maidenhead: Open University Press.
- Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F. y Torres, F. (2014). Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS). Chile: Universidad de Chile.
- Dicenta, F. (2001). Hacia un modelo complejo unificado de comportamiento de liderazgo en la Organización Moderna: Síntesis de modelos e investigaciones: Validación del modelo en el entorno empresarial español. (Tesis doctoral) Universidad Politécnica de Madrid. <http://oa.upm.es/395/>.

- Donaire, A. (1992). Escuelas y calidad de la enseñanza. *Revista complutense de educación*, 3 (1), 301.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9292110301A>.
- Durán, A., Robles, C. y Rodríguez, O. (2018). Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista espacios*, 40 (1), 12 – 14.  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/a19v40n01p01.pdf>.
- Duro, A. (2006). *Introducción al liderazgo organizacional: teoría y metodología*. Madrid: Dykinson S.L.
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. España: Biblioteca Nacional Española.
- Edmonds, R. (1979). *Effective schools for the urban poor*. Educational Leadership. Washington: Educational Leadership.
- Escalante, R. (2016). Calidad educativa: ¿tarea del gobierno o de las universidades? *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/economia/opinion/calidad-educativa-tarea-gobierno-universidades-391215-noticia/>.
- Fernández, T. (2014). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación*, 2 (2), 43 – 68.  
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>.
- Gento, S. (2014). *Participación en la gestión educativa*. Madrid: Santillana.
- González, F., Sánchez, S. y López, T. (2015). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. El caso del sector hostelero de la Provincia de Córdoba-España. *Estudios y perspectivas en turismo*, 20 (5), 1047 – 1068.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1807/180722704005.pdf>

- Guth, W. & Ginsberg, A. (1990). Guest editors introduction: Corporate entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 11 (1), 5 – 15. <https://www.jstor.org/stable/2486666?seq=1>.
- Heifetz, R., Grashow, A. y Linsky, M. (2016). La práctica del liderazgo adaptativo. Las herramientas y tácticas para cambia su organización y el mundo. *Revista Ean*, 11 (8), 47 – 49. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012081602016000200013](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012081602016000200013).
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2014). Ser maestro. <https://www.evaluacion.gob.ec/>.
- Juste, R., Rupérez, F., Peralta, M. y Municio, P. (2017). Hacia una educación de calidad. Madrid: Ed. Narcea.
- Laboratorio Latinoamericano de evaluación de la calidad de la educación (2013). Evaluaciones internacionales. <http://umc.minedu.gob.pe/lece/>.
- Lema, M. (2017). El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de Economía Popular y Solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del Austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14654/Tesis%20MGL%20Liderazgo%20Econom%c3%ada%20popular%20y%20solidaria.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Llampayas, J. y Gilabert, E. (2012). El cambio organizativo. La novedad. Open Access. España: Universitat Oberta de Catalunya.
- Maza, M. y Ortega, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial*, 9 (4), 11 – 16. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/28/24>.

- Mi empresa es saludable (2018). ¿Qué es la teoría X e Y de McGregor?. Mi empresa es saludable. <https://miempresaessaludable.com/bienestar-emocional-articulo-que-es-la-teoria-x-y-mcgregor/>.
- Ministerio de Educación (2015). Ecuador sorprende a Latinoamérica por los avances en la calidad de su sistema educativo. <https://educacion.gob.ec/ecuador-sorprende-a-latinoamerica-por-los-avances-en-la-calidad-de-su-sistema-educativo/>.
- Ministerio de Educación (2016). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. [https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf).
- Ministerio de educación (2017). Aplicación obligatoria de exámenes estandarizados a todos los estudiantes de tercer año de bachillerato. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/01/ACUERDO-0382-13-CODIFICADO.pdf>.
- Ministerio de Educación (2018). Marco legal educativo. Constitución de la República, ley orgánica de educación intercultural y reglamento general. [https://www.todaunavida.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/10/ml\\_educativo\\_2012.pdf](https://www.todaunavida.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/10/ml_educativo_2012.pdf).
- Ministerio de Educación (2019). Ley orgánica de educación intercultural. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>.
- Ministerio de Educación (2020). Estándares de Gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente. Subsecretaría de fundamentos educativos. [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Estandares\\_de\\_Gestion\\_Escolar\\_y\\_DeSEMpeno\\_Profesional.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Estandares_de_Gestion_Escolar_y_DeSEMpeno_Profesional.pdf).
- Ministerio de Educación (2020). Acuerdo Nro. MINEDUC 2020-00035-A. <https://educacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2020/06/MINEDUC-MINEDUC-2020-00035-A.pdf.

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Revista Universitaria de Investigación*, 7 (1), 43 – 57. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>.

Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

Murillo, J. y Martínez, C. (2016). Segregación social en las escuelas públicas y privadas en América Latina. *Educación para la Justicia social de investigación*, 38 (140), 727 – 750. <https://www.scielo.br/pdf/es/v38n140/1678-4626-es-es0101-73302017167714.pdf>.

Organización para la cooperación y el desarrollo económico (2015). Programa Internacional de evaluación de los alumnos (PISA). <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/programainternacionaldeevaluaciondelosalumnospisa.htm>

Picardo, O.: Escobar, J. y Balmore, R. (2016). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación* (3ra ed.).

Raffino, M. (2019). ¿Qué es la gestión administrativa? Concepto. de. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.

Reguant, M. y Martínez, F. (2014). *Operacionalización de conceptos/ variables*. Barcelona: Repositorio digital de la UB.

Segundo estudio regional comparativo y explicativo (2019). *Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe*. Organización de las Naciones Unidas. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000190297>.

- Senge, P. (1990). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. España: Ediciones Granica S.A.
- Silíceo, A. (2011). Liderazgo: El don del servicio. México: Mcgrawhill/interamericana editores.
- Sizemore, B. (2015). Equity and educational Practitioner. Los Angeles: Sage Publications.
- Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2388/Sorados\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Stringer, R. (2010). Clima y cultura organizacional. New Jersey: Prentice.
- Team Factory Blog (2018). 10 estilos de liderazgo organizacional. Amazonia Team Factory. <https://amazonia-teamfactory.com/blog/10-estilos-liderazgo-organizacional/>.
- Tercer Estudio Comparativo y Explicativo (2013). Tercer estudio regional del LLECE. <http://umc.minedu.gob.pe/terce-2013/>.
- Thieme, C. (2015). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/3958/cptj1de1.pdf>.
- Torres, G. (2011). Liderazgo y Dirección: Dos conceptos distintos con resultados diferentes. Revista Scielo, 19 (1), 213 – 228. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>.
- Veleda, C. (2016). Una bala de plata para mejorar la calidad educativa. Buenos Aires: CIPPEC.
- Viñais, A. y Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. Revista Interuniversitaria de formación de profesorado, 30 (2), 10 – 12. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA INSTRUMENTO
Liderazgo Educativo	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permeabilidad sobre la toma de decisiones.</li> <li>- Realización sobre el acuerdo de intereses del personal directivo.</li> </ul>	Escala Ordinal Cuestionario
	Carismático	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes con criterio de responsabilidad.</li> <li>- Satisfacción en el trabajo.</li> <li>- Seguridad en sí mismos.</li> </ul>	
	Participativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permeabilidad sobre el desarrollo de toma de decisiones.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> <li>- Sistema de premios y castigos.</li> </ul>	
	Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regularidad en el trabajo.</li> <li>- Conformismo.</li> <li>- Iniciativa en el trabajo.</li> </ul>	
	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto y consideración</li> <li>- Motivación y atención.</li> <li>- Necesidades docentes</li> </ul>	
Gestión administrativa	Proceso de enseñanza - aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de contenidos de manera clara y rigurosa.</li> <li>- Aplicación de métodos y estrategias didácticas.</li> <li>- Recursos didácticos.</li> <li>- Necesidades de los estudiantes.</li> </ul>	Escala Ordinal Cuestionario
	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de formación.</li> <li>- Desarrollo de política educativa</li> </ul>	
	Directiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas orientados a la satisfacción de las necesidades.</li> <li>- Retos y adecuación a las circunstancias.</li> </ul>	
	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión institucional.</li> <li>- Evaluación.</li> </ul>	
	Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del currículo.</li> <li>- Desarrollo de estrategias y recursos.</li> </ul>	

Fuente: Elaborado por: Gabriela, Quiroz Luque.

Anexo 2.

*Instrumentos de investigación*

**CUESTIONARIO LIDERAZGO DOCENTE**

Indicaciones: Estimado docente, reciba por este medio un cordial saludo y a la vez solicitarle su participación de manera anónima en el desarrollo del presente instrumento de investigación que tiene por finalidad recoger información sobre el tema de investigación titulado: “Liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil, 2022”; el propósito es poder realizar un informe de investigación con los datos recopilados. Tenga en cuenta que no existe respuesta buena o mala; así mismo también solicito su veracidad frente a la situación que se indaga. Gracias por su participación.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

ITEMS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>LIDERAZGO AUTORITARIO</b>					
1. Los docentes consideran que se les exige el mínimo cumplimiento de las responsabilidades asignadas normativamente.					
2. Desempeñar un cargo directivo otorga autoridad en la comunidad y en la plana educativa.					
3. No realizo modificaciones mientras la situación se desarrolla normalmente.					
4. La designación de las asignaturas se hace teniendo en cuenta criterios académicos.					
5. Los docentes obedecen al directivo y no se toma en cuenta la opinión de los demás.					
6. Hago frente a situaciones complejas y muestro mi punto de vista.					
7. Las acciones que se asumen se toman de acuerdo a los intereses docentes.					
8. Logro mis objetivos sin tener en cuenta el interés de los demás.					
9. Respaldo el principio de autoridad y desarrollo mi tarea de forma más fácil					
10. Influyo y tener poder sobre los demás.					
11. Aplico el principio de autoridad para que los demás docentes cumplan con sus funciones..					
12. Si los docentes comunican cambios, estos se aceptan fácilmente.					

<b>LIDERAZGO CARISMÁTICO</b>					
13. Facilito que los docentes se motiven con su trabajo.					
14. Favorezco el desarrollo de la lealtad y el compromiso docente					
15. Fomento el respeto en la comunidad educativa					
16. Los docentes se sientan orgullosos de poder laborar con mi persona					
17. Facilito la comunicación entre la institución educativa y la comunidad en general.					
18. Mantengo el control de mis emociones a pesar de encontrarme en situaciones difíciles					
19. Cuento con la confianza de los docentes para desarrollar actividades dentro de la institución.					
<b>LIDERAZGO PARTICIPATIVO</b>					
20. Se obtienen mejores resultados si se tiene en cuenta los puntos de vista de los demás.					
21. Se busca mejorarla gestión sin tener en cuenta la participación de terceros.					
22. Se delegan funciones teniendo en cuenta el logro de los objetivos propuestos					
23. Se brinda el reconocimiento público frente al desarrollo de actitudes importantes de los demás docentes.					
24. Brindar estímulos mejorar el clima laboral teniendo en cuenta las potencialidades de las personas.					
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>					
25. Permito que los docentes realicen su labor de manera cotidiana.					
26. Me encuentro satisfecho con mi trabajo, siempre y cuando se haga lo mismo que hago.					
27. No realizo cambios mientras los hechos continúen bien.					
28. Demando el mínimo cumplimiento legal de las funciones asignadas					
29. Enfoco mi atención en las alteraciones del entorno educativo					
30. Apoyo los cambios o modificaciones sin importancia					
31. Los coordinadores son los responsables de la administración y la orientación.					
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
32. Es importante tener objetivos claros de lo que se hace					
33. Respeto la individualidad de los docentes.					
34. Aporto a la construcción de una visión motivadora					
35. Tiene en cuenta las habilidades, necesidades y aspiraciones					

docentes.					
36. Aporto al desarrollo de una visión compartida					
37. Presento nuevas maneras de realizar el trabajo					
38. Brindo ayuda a los docentes a potenciar sus fortalezas					
39. Asumo los riesgos de las decisiones asumidas					
40. Tengo en cuenta las consecuencias de la toma de decisiones					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

## CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Indicaciones: Estimado docente, reciba por este medio un cordial saludo y a la vez solicitarle su participación de manera anónima en el desarrollo del presente instrumento de investigación que tiene por finalidad recoger información sobre el tema de investigación titulado: “Liderazgo y gestión administrativa de los docentes en una institución educativa de Guayaquil, 2022”; el propósito es poder realizar un informe de investigación con los datos recopilados. Tenga en cuenta que no existe respuesta buena o mala; así mismo también solicito su veracidad frente a la situación que se indaga. Gracias por su participación.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

ITEMS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>					
1. Favorece el desarrollo de un buen clima de trabajo					
2. Los docentes cuentan con una adecuada infraestructura para realizar su trabajo.					
3. Utiliza un lenguaje sencillo y claro para desarrollar la enseñanza – aprendizaje.					
4. Desarrolla con rigurosidad y claridad conceptual los contenidos didácticos.					
5. Favorece el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.					
6. Desarrolla el uso del pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.					
7. Explica la utilización de los recursos didácticos en los estudiantes.					
<b>GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>					
8. Favorece el desarrollo de programas formativos para docentes.					
9. Se aplica una política consensuada en criterios evaluativos					
10. E orienta claramente para alcanzar los objetivos institucionales					
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>					
11. El trabajo siempre debe de cumplir los requerimientos establecidos					
12. El trabajo se desarrolla de acuerdo al contexto de la comunidad educativa					
13. Los proyectos están orientados en satisfacer las necesidades de la población educativa.					
14. Hace frente a situaciones complejas y mantiene su posición en beneficio de la comunidad educativa					
15. Presenta un compromiso claro con los objetivos institucionales.					

<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>					
16. Favorece el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje					
17. Evidencia acción colaborativa entre docentes					
18. Favorece el desarrollo de la investigación					
19. Tiene en cuenta el desarrollo de las áreas curriculares, el aprendizaje y la tecnología.					
20. Propicia la colaboración para el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje					
21. Evalúa el desarrollo de la práctica pedagógica					
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>					
22. Determina metas educativas					
23. Se cumple el Proyecto Educativo Institucional					
24. Facilita la reflexión pedagógica sobre el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje.					
25. Direcciona y guía a los docentes nuevos					
26. Facilita la articulación de las actividades individuales con las colectiva.					
27. Promueve las adaptaciones curriculares en caso de ser necesarias					
28. Facilita el trabajo en equipo entre los docentes					
29. Propicia el desarrollo de la investigación para mejorar los procesos educativos.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 3.

Fichas de Validación



FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2022".

ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA: QUIROZ LUQUE, GABRIELA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			Ninguna	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X		Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X		Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X	Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X	Ninguna

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					X		Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación																						X	Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																						X	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						X	Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 diciembre del 2022

Nombre y Apellidos Alasteña Saldaña Barboza  
 DNI 41431228  
 E-mail: sbarbozaa@ucvvirtual.edu.pe



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Alasteña Saldaña Barboza**; Identificado con DNI N° 41431228; Doctor en Ciencias de la Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo – Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 15 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres : **Alasteña Saldaña Barboza**

DNI : **41431228**

Dra. Alasteña Saldaña Barboza





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Limonchi Falén Ernesto Wenceslao**; identificado con DNI N° 16522439; Doctor en Administración de la Educación; de profesión Licenciado en Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Plura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DÉFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Plura.

Plura, 15 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres : **Limonchi Falén Ernesto Wenceslao**

DNI : **16522439**

Especialidad : **Licenciado en Educación**

Dr. Limonchi Falén Ernesto Wenceslao





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Manuel Jesús Córdova Pintado**; identificado con DNI N° 02605589; Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 15 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres : **Manuel Jesús Córdova Pintado**

DNI : **02605589**

Especialidad : **Licenciado en Educación**

**Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2022.", cuyo autor es QUIROZ LUQUE GABRIELA LISSETTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 17 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 20- 01-2023 10:47:05

Código documento Trilce: TRI - 0522447